

ВЛАСОВА ЕЛЕНА ИВАНОВНА

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО
ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
(на примере Республики Татарстан)**

13. 00. 08 – теория и методика
профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук**

Казань 2009

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Татарский государственный гуманитарно-педагогический университет» и Академии государственного муниципального управления при Президенте Республики Татарстан

Научный руководитель доктор педагогических наук, профессор
Гайсин Ильгизар Тимергалиевич

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Кустов Юрий Андреевич
доктор философских наук, профессор
Волович Леонид Аркадьевич

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Марийский государственный университет»

Защита состоится 13 мая 2009 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.080.04 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора педагогических наук при ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет» по адресу: 420015, г. Казань, ул. К.Маркса, 68.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет»

Автореферат разослан 12 апреля 2009 года

Электронная версия автореферата размещена на официальном сайте ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет» 13 апреля 2009 года.

Режим доступа: <http://www/kstu.ru>

Учёный секретарь
диссертационного совета,
кандидат педагогических наук,
доцент

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000555513

Т.А.Старшинова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современных условиях смены социально-экономического уклада жизни общества на первый план выходит административный ресурс органов власти и управления. Проблема развития профессионально-личностного потенциала госслужащих приобретает особое значение в условиях современного социально-экономического и правового общества. Актуализируется проблема развития профессионально-личностного потенциала госслужащих, способность выходить за пределы нормативной деятельности и осуществлять эффективное управление государством.

Динамика социально-экономических преобразований в нашей стране в последние годы привела к изменению у госслужащих ценностных ориентаций, выраженных в нацеленности на высокий профессионализм, на карьерный служебный рост и конкурентоспособность.

Современные научные исследования свидетельствуют о том, что потенциал личности является определяющим фактором успешной профессиональной деятельности. Исследование профессионально-личностного развития госслужащего представляется важным в следующих аспектах: профессионально-личностные особенности и формирование личности в результате профессиональной деятельности.

В последние годы уделяется все больше внимания реализации личностно-ориентированного подхода в организации учебного процесса, что отражено в диссертационных исследованиях С.С. Амировой, В.В. Белякова, Н.Т. Волкова, А.В. Давыденко и др. В этих работах проблемы профессионального становления тесным образом связаны с личностным развитием.

Изучением проблем качества подготовки государственных и муниципальных служащих успешно занимаются Э.А. Аблякимов, Ю.К.Абрамов, А.Н. Аверин, В.Д.Данилов, А.А.Деркач, В.К.Егоров, В.М. Манохина, В.П. Мельников, В.Г. Нечипоренко, А.Ф. Ноздрачева и др.

Особое значение исследуемой проблемы имеют взгляды на личностно-ориентированный подход к профессиональной подготовке специалиста ученых В.В. Давыдова, И.А. Зимней, В.П.Зинченко, А.Н.Леонтьева, С.В. Панюковой и др., теории системного подхода и преемственности обучения С.И.Архангельского, И.Т.Гайсина, Н.В.Кузьминой, Ю.А. Кустова и др., концепции сущности и моделирования педагогического процесса: Ю.А. Бабанского, В.И. Беспалько, В.В. Краевского, Б.Т. Лихачева и др., теории развития мотивации учения: Л.С. Выготского, П.Я.Гальперина и др. Ряд исследований посвящен отдельным вопросам профессионально-личностного совершенствования государственных служащих в процессе повышения квалификации (В.Р. Келих, В.И. Шадрин, А.М. Шевченко и др.).В исследованиях, посвященных организации процесса повышения квалификации госслужащих, отмечается, что в его содержании, структуре и технологии непременно должен присутствовать прогностический компонент (А.В. Тюрин).

Психологическую основу данной проблемы составляют работы по психологии личности (И.С. Кон, В.А. Крутецкий, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн и др.), по психологии отношений (В.Н.Мясищев), по психологии социокультурных отношений (А.Г.Асмолов, В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев и др.).

Ценными для нашего исследования оказались работы В.Э. Бойкова, Б.Н. Габричидзе, А.А. Деркача, Т.Г. Калачевой, В.М. Коланды, и др. рассматривающих профессионализм госслужащих в разных аспектах.

Теория личностно-деятельностного подхода представлена в работах В.И. Андреева, В.А. Сластенина, Н.Е. Щурковой и др.

Развитие профессионально-личностного потенциала госслужащих в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации осложняется отсутствием целостной организационно-педагогической системы, а именно не дано четкого определения профессионально-личностного потенциала госслужащих, не отражены должным образом специфика развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в процессе повышения квалификации, структура, содержание и организационно-педагогические условия.

Очевидно, что эти процессы могут быть успешными при качественно ином уровне теоретического осмысления и практического развития профессионально-личностного потенциала госслужащих.

Анализ научно-педагогической литературы позволил констатировать, что понятие «профессионально-личностный потенциал госслужащих» не имеет четкого определения, недостаточно раскрыты особенности и условия организации эффективного развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в процессе повышения квалификации. Такая ситуация замедляет процесс активного формирования у госслужащих осознанной потребности и навыков развития своего профессионально-личностного потенциала.

На основе теоретического исследования проблемы и изучения практического опыта системы повышения квалификации госслужащих выявляется **противоречие** между насущной необходимостью строить учебно-воспитательный процесс повышения квалификации с учетом особенностей развития профессионально-личностного потенциала госслужащих, с одной стороны, а с другой — отсутствия как теоретических, так и практических разработок основных путей и средств развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации госслужащих.

Отсюда вытекает **проблема** исследования и выявления организационно-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации государственных служащих.

Значение и актуальность данной проблемы, стремление способствовать ее решению определили выбор темы диссертационного исследования «**Развитие профессионально-личностного потенциала государственных служащих в процессе повышения квалификации (на примере Республики Татарстан)**».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить организационно-педагогические условия и модель развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации.

Объект исследования: процесс развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих в ходе повышения квалификации.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия и модель развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих в процессе повышения квалификации.

В соответствии с целью была выдвинута **гипотеза**. Развитие профессионально-личностного потенциала государственных служащих в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации будет эффективным, если:

1) будет разработана, выступающая в качестве цели и критерия эффективности реализации личностно-ориентированного подхода, модель развития (саморазвития) профессионально-личностного потенциала государственных служащих;

2) будет разработан и использован комплекс следующих организационно-педагогических условий:

- актуализация профессионально-смысловой ориентации личности госслужащего, способствующей ее адекватному самоопределению и самореализации в профессиональной деятельности;

- использование личностно-ориентированных и блочно-модульных технологий, обеспечивающих оптимальное сочетание теоретической и практической подготовки госслужащих на основе личностно-ориентированного подхода;

- достижение единства развивающих технологических (системы методов, приемов, средств) и ценностных установок курсовых и межкурсовых мероприятий, всех форм обучения и самообразования, личностно-ориентированного характера образовательных программ блочно-модульной организации содержания образования госслужащих;

3) будут применены разработанные критерии (адаптивно-репродуктивный; репродуктивно-деятельностный; продуктивно-деятельностный; эффективный уровни) и методы оценки развития профессионально-личностного потенциала госслужащих.

Задачи исследования:

1) выявить современные требования к способствующим развитию профессионально-личностного потенциала качествам личности государственных служащих;

2) теоретически обосновать сущность личностно-ориентированного подхода и основные условия его реализации в процессе повышения квалификации государственных служащих;

3) разработать и экспериментально проверить модель развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих в условиях личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации;

4) осуществить опытно-экспериментальную проверку выявленных организационно-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в условиях личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации государственных служащих.

Теоретико-методологической основой исследования явились: системный подход как общенаучный метод анализа всех факторов, влияющих на изучаемое явление; концептуальные исследования проблем непрерывного профессионального образования, проведенные В.П. Беспалько, Б.С. Гершунским, Г.В. Мухаметзяновой, Г.И.Ибрагимовым, и другими известными учеными; идеи гуманизации профессионального образования, изложенные в трудах Н.Д.Никандрова, М.И.Махмутова и др.; концепции личностно-ориентированного профессионального образования, разрабатываемые в трудах Е.В.Бондаревской, В.В. Серикова, Э.Ф.Зеера, Л.А.Воловича и др.; деятельностный подход к пониманию личности, представленный в трудах А.Н. Леонтьева и его учеников.

Методы исследования выбраны адекватно поставленным задачам: теоретический анализ по проблеме исследования; эмпирический анализ (целенаправленное педагогическое наблюдение, беседы, анкетирование, тестирование, метод моделирования, методы опытных оценок и самооценки); педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий); количественный и качественный анализ полученной информации; графический метод.

Экспериментальная база исследования. Исследование проводилось с 1999 по 2008 год. Экспериментальная работа осуществлялась в Академии государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан. В эксперименте приняли участие 635 государственных и муниципальных служащих.

Исследование проходило в три этапа.

На первом этапе (1999-2002) в процессе теоретического осмысления темы была изучена научная, психолого-педагогическая литература, исследования по данной проблеме, проводился анализ учебных планов, программ, разрабатывались общие подходы решения проблемы, были определены тема, объект, предмет, гипотеза и цель исследования и сформулированы его задачи.

На втором этапе (2002-2007) были определены методы исследования, уточнялась гипотеза исследования, определялись психолого-педагогические аспекты повышения квалификации госслужащих, проводился структурно-функциональный анализ деятельности госслужащих. Рассмотрены методологические и теоретические основы совершенствования системы повышения квалификации госслужащих. Разрабатывалась модель в процессе повышения квалификации госслужащих с позиций развития профессионально-личностного потенциала и обосновывались дидактические условия ее реализации. Разработана методика развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в условиях тренингов. В ходе исследования конкретизировались педагогические условия. Проведен формирующий этап эксперимента и обобщены полученные результаты.

На третьем этапе (2007-2008) осуществлялся количественный и качественный анализ полученных результатов. Проведен обобщающий эксперимент, что позволило систематизировать результаты опытно-экспериментальной работы. Произведена систематизация, обобщение и статистическая обработка экспериментальных данных. Сформулированы выводы, завершено оформление диссертации.

Научная новизна результатов исследования заключается в том, что:

- уточнено определение понятия «профессионально-личностный потенциал госслужащих» как сложного профессионально-личностного феномена в процессе его развития в системе повышения квалификации;
- разработана и апробирована модель развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в процессе повышения квалификации, включающая цель, принципы, компоненты, функции, учебные модули, технологии, критерий эффективности;
- обоснована совокупность организационно-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в условиях личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации: актуализация способствующей адекватному самоопределению и самореализации в профессиональной деятельности профессионально-смысловой ориентации личности госслужащего; использование личностно-ориентированных и блочно-модульных технологий, обеспечивающих оптимальное сочетание теоретической и практической подготовки госслужащих на основе личностно-ориентированного подхода; достижение единства развивающих технологических и ценностных установок курсовых и межкурсовых мероприятий, всех форм обучения и самообразования, личностно-ориентированного характера образовательных программ, блочно-модульной организации, содержания образования госслужащих;
- разработаны критерии развития профессионально-личностного потенциала госслужащих адаптивно-репродуктивный, репродуктивно-деятельностный, эффективный.

Теоретическая значимость исследования заключается в углублении, расширении и конкретизации современных научных представлений о процессе развития профессионально-личностного потенциала госслужащих; уточнено и дополнено определение понятия «профессионально-личностный потенциал госслужащих»; установлен комплекс организационно-педагогических условий, способствующих развитию профессионально-личностного потенциала государственных служащих.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования результатов исследования преподавателями вузов в практической работе с государственными служащими. Материалы и результаты исследования могут быть использованы при разработке комплексных программ подготовки кадров для органов местного самоуправления в процессе повышения квалификации государственных и муниципальных служащих. С целью комплексного анализа уровневой динамики развития профессионально-личностного потенциала госслужащих разработан системно-дидактический комплекс, включающий учебные планы модулей, методические рекомендации для госслужащих.

Достоверность исследования и обоснованность теоретических выводов и рекомендаций подтверждены использованием современной методики научного познания: эмпирических и теоретических методов исследования, адекватных цели, задачам и выдвинутой гипотезе; сочетанием диагностического и формирующего этапов исследования; достаточной длительностью опытно-экспериментальной работы; качественным и количественным анализом практического материала; опорой на передовой опыт профессиональной деятельности госслужащих и опыт профессиональной деятельности автора.

Апробация и внедрение результатов исследования: основные положения и результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры государственного управления социально-экономическими процессами АГМУ (1999-2008), кафедры педагогики ТГГПУ (2002-2008) и получили одобрение на конференциях молодых ученых ТГГПУ (2004-2008), на Всероссийских научно-практических конференциях «Интеграционный потенциал профессиональной направленности в содержании социокультурного образования» (Казань, 2003), «Теория и практика антикризисного управления» (Казань, 2003), «Современное российское общество: состояние и перспективы» (Казань, 2003, 2006), «Современные проблемы географии населения и рынка труда» (Казань 2004, 2006, 2008). «Развитие и динамика иерархических (типоуровней) систем (теоретические и прикладные аспекты)» (Казань, 2005, 2007), на Поволжской региональной научно-практической конференции «Управление качеством образования в условиях инновационного развития экономики» (Набережные Челны, 2005), на республиканских научно-практических конференциях (Казань, 2005-2008), посредством публикаций в сборниках научных трудов. Результаты исследования отражены в 15 научных публикациях автора, в том числе одна – в издании, рекомендованном ВАК РФ.

На защиту выносятся:

1. Педагогическая модель развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих в условиях лично-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации.
2. Комплекс организационно-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих.
3. Критерии и уровни развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих.

Структура диссертации: Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы из 201 источника. В содержании диссертации вошли 6 диаграмм, 16 таблиц, 3 рисунка. Общий объем 246 страниц.

Основное содержание диссертации

Во введении дано обоснование актуальности исследуемой темы, определены цель, объект, предмет, гипотеза и задачи исследования; раскрываются методологические основы и методы исследования; охарактеризованы этапы работы, раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования; сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретические предпосылки развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих в условиях личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации» осуществлен научный анализ психологической, педагогической литературы по проблеме развития профессионально-личностного потенциала госслужащих.

Для выделения условий, влияющих на развитие профессионально-личностного потенциала, его грамотного функционирования в системе общественных отношений необходимо было выяснить сущность понятия "личность", а также рассмотреть личностные подходы в современной литературе.

Нами рассмотрена эволюция понятия "личность". В Древней Греции Аристотель говорил о личности как явлении общественном. По словам С.Л. Рубинштейна, *личность проявляется в деятельности людей, реальной деятельности.*

В рамках нашего исследования мы пришли к следующим выводам: личность есть единство биологического и социального, личность является продуктом общественного развития, общения, а также самопознания, саморазвития, самоформирования, развития заложенных в ней задатков; личность рассматривается в системе отношений, которая определяется её социокультурной сущностью.

В своих исследованиях Л.М. Никонова справедливо отмечает неразрывную связь направленности личности с её деятельностью. Это свойство личности теснее связано с переходом от характерного статуса личности как объекта общественных отношений к характеристике её статуса как субъекта отношений.

Отправной точкой нашего исследования является мысль о том, что современная педагогика отходит от парадигмы формирования личности с заданными свойствами, с определенными знаниями, умениями и навыками, к разработке теории образования как личностно-ориентированного педагогического процесса или "личностно-ориентированного обучения".

Анализ ряда исследований, направленных на изучение непосредственно специфики и особенностей организации личностно-ориентированного образования (Ю.П. Азаров, Ш.А. Амонашвили, Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская), говорит о многоаспектности и многоплановости разработки исследуемой проблемы.

Под технологией личностно-ориентированного образования мы понимаем определенную систему педагогических действий, опосредованных личностными особенностями педагога, направленных на создание культуросообразной среды обучения и обеспечивающих овладение обучающимися содержанием обучения на основе обмена смысловыми, индивидуальными способностями, способами учения и личного саморазвития.

Как показывают наши исследования, большинство специалистов, изучающих развитие профессионально-личностного потенциала госслужащих, рассматривают

профессионально-личностный потенциал как важнейшую интегральную характеристику его личности (Э.Ф.Зеер, И.А.Зимняя и др.).

Адекватным категориальным аппаратом для выявления сущности, структуры и содержания профессионально-личностного потенциала госслужащих и его развития в условиях процесса повышения квалификации выступает совокупность ключевых понятий: профессионализация, профессионализм, профессиональная активизация, профессионально-личностное развитие, личностно-профессиональный потенциал, профессиональные качества личности в их диалектической взаимосвязи, осмысленные с учетом специфики профессиональной деятельности и особенностей.

В результате анализа и обобщения исследуемого материала нами были определены структура и содержание понятия «профессионально-личностный потенциал госслужащих». Под *структурой* профессионально-личностного потенциала госслужащих мы понимаем совокупность основных его элементов и компонентов, отражающих в своей целостности и взаимосвязи природу профессионально-личностного потенциала и основные характеристики профессиональной деятельности госслужащих. В структуру профессионально-личностного потенциала госслужащих мы включаем элементы (профессиональное образование, специфику государственной гражданской службы как образ жизнедеятельности; профессиональные знания, умения и навыки; профессиональные качества личности госслужащего; опыт управленческой профессиональной деятельности); компоненты (мотивационно-ценностный, когнитивный, рефлексивно-аналитический и операционально-деятельный).

Данный анализ позволил нам создать необходимую понятийно - категориальную основу для рассмотрения профессионально-личностного потенциала госслужащих в качестве объекта развития в условиях личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации.

По нашему мнению, степень развития тех или иных компонентов профессионально-личностного потенциала госслужащих определяет иерархию уровней развития профессионально-личностного потенциала: адаптивно-репродуктивный, репродуктивно-деятельностный, продуктивно-деятельностный, эффективный.

Госслужащего, находящегося на первом, адаптивно-репродуктивном (низком) уровне развития профессионально-личностного потенциала, отличает сформированность профессионально важных качеств на теоретическом уровне, отсутствие достаточного практического опыта и как следствие несформированность профессионального самосознания в процессе профессиональной деятельности.

Репродуктивно-деятельностный (средний) уровень развития профессионально-личностного потенциала отличается осознанием необходимости профессионально-личностного самопознания, потребностью в профессиональном росте.

Продуктивный (высокий) уровень развития профессионально-личностного потенциала госслужащего характеризуется стремлением целенаправленного развития профессионально важных качеств.

Эффективный (очень высокий) уровень развития профессионально-личностного потенциала госслужащего отличает твердая убежденность в необходимости повышать эффективность государственного управления через профессионально-личностное саморазвитие. Более подробно качественная характеристика уровней развития профессионально-личностного потенциала госслужащих описана в первой главе диссертации. Переход от одного уровня развития профессионально-личностного потенциала к другому осуществляется на основе готовности (психологической, научно-педагогической и практической) освоения госслужащим более высокого уровня развития профессионально-личностного потенциала.

В результате анализа и обобщения исследуемого материала нами было синтезировано определение понятия «профессионально-личностный потенциал госслужащих». Профессионально-личностный потенциал госслужащих – сложный интегративный профессионально-личностный феномен, включающий компоненты мотивационно-ценностный, теоретико-аналитический и операционально-деятельный. В рамках личностно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода к развитию профессионально-личностного потенциала госслужащих мы рассматриваем личность госслужащего как субъект процесса повышения квалификации. Целевые, содержательные, процессуальные характеристики образовательного процесса разрабатывались в соответствии с целостным дидактически-парадигмальным представлением о сущности профессионально-личностного развития госслужащих и организации его развития.

Нами были отобраны дидактические принципы, наиболее соответствующие механизмам ценностной ориентировки поддержания, развития в человеке механизмов самореализации, саморазвития: самостоятельности обучения, совместной деятельности, опоры на обучающихся, актуализации результатов обучения, индивидуальности, системности, элективности, развития образовательных потребностей, осознанности обучения; системности, проблемности, целостности; вариативности способов деятельности; рефлексивности; диалогичности; дифференциации и индивидуализации, способствующих выходу в режим индивидуального самоопределения; учета жизненного и профессионального опыта; перспективного, опережающего обучения.

Во второй главе «Развитие профессионально-личностного потенциала госслужащих в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации государственных служащих» разработана модель развития профессионально-личностного потенциала госслужащих; определён и экспериментально проверен комплекс организационно-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала госслужащих; изложены ход и результаты экспериментальной проверки эффективности педагогической модели развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в процессе повышения квалификации (см. прил. 1).

Модель развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в процессе повышения квалификации включает этапы курсовой подготовки и межкурсового периода, а также последовательные, взаимообусловленные учебные модули, адекватные образовательному запросу госслужащих и уровню развития его профессионально-личностного потенциала.

Первый модуль разработанной нами модели – «Государственная служба как социальный институт», где отрабатывается мотивационно-ценностный компонент профессионально-личностного потенциала госслужащего. Содержание модуля направлено не только на актуализацию когнитивных знаний слушателей, но и носит мотивационный характер через использование поисковых, активных форм обучения в процессе планирования, организации и проведения образовательных мероприятий.

На данном этапе начинается дифференциация слушателей с учетом профиля их деятельности, с этой целью были проведены: занятие «Построение системы принципов наделения полномочий органов государственной власти субъектов Федерации, как основа современной конституционно-правовой системы», мнемотурниры, применение метода комплексирования лекционно-практических занятий; выявление пробелов профессиональных знаний слушателей; дифференциация и индивидуализация процесса повышения квалификации госслужащих, и т.д.

Второй модуль по отработке теоретико-аналитического компонента профессионально-личностного потенциала госслужащего - «Правовая подготовка госслужащего». В содержание модуля включены вопросы, связанные с введением в должность, местным самоуправлением (правовая основа, структура, формы, полномочия) и т.д. Модуль выстроен с учетом профессионального образования госслужащих, определенной суммы необходимых экономико-управленческо-психолого-правовых знаний, умений, навыков. Здесь актуализируются профессиональные знания с целью грамотного и эффективного их применения в решении возникающих управленческих задач; инициирования и обогащения арсенала нетрадиционных средств и приемов осуществления управленческой деятельности и достижения желаемых результатов; воспроизведения управленческих знаний; мотивации и рационализации профессиональной деятельности с учетом накопленного опыта; определения стратегии и тактики достижения желаемых результатов; умения вести политические диалоги, анализа экономической, политической, социальной ситуации, сбора информации, прогнозирования изменений и т.д.;

Третий модуль - «Общепрофессиональная подготовка госслужащего», где отрабатывается профессионально-деятельностный компонент профессионально-личностного потенциала госслужащего. В основу данного модуля положен деятельностный подход, который, находит свое выражение в применении интерактивных методов обучения, основанных на принципе "от деятельности к знанию". Это позволяет решать вопросы мотивации и самоопределения обучающегося, обеспечения стимулирования профессионального роста и одновременно овладение новыми знаниями и способами реорганизации имеющегося опыта.

В учебный процесс были включены новые образовательные технологии: ситуационные игры, моделирование, оргпроектирование, защита проектов, элементы социально-психологических тренингов «Государственная служба как организационная модель», «Сущность и содержание лидерского потенциала руководителя» и т.д.

Интегральным критерием качества в процессе повышения квалификации с позиции деятельностного подхода в нашем исследовании является способность слушателя к самореализации в конкретном виде профессиональной деятельности.

Выделенный *критерий* является синтезом таких показателей, как уровень способности к саморазвитию; рефлексии; сформированности умений самостоятельно ставить и решать профессиональные задачи.

Экспериментальная работа включала в себя проведение курсов повышения квалификации госслужащих, проектирование межкурсового периода развития профессионально-личностного потенциала госслужащих, а также оценку эффективности проведенных курсовых и межкурсовых мероприятий на основе сравнительно-сопоставительного анализа динамики их результатов, опираясь на разработанное нами определение понятия профессионально-личностного потенциала его структурного состава и уровней развития.

Качественное и количественное измерение уровней каждого показателя осуществлялось с помощью первичной информации, полученной в процессе социолого-педагогического тестирования и отражающей степень и характер затруднений в процессе реализации профессионально-личностного потенциала. Использована трехбалльная шкала выделения уровней Г.С. Самигуллиной.

В исследовании использованы стандартная диагностика, взаимная экспертная оценка, автодиадктика развития профессионально важных качеств. Анализ результатов проведенных экспериментальных курсов повышения квалификации госслужащих с различным уровнем развития профессионально-личностного потенциала на основе

результатов «входной» (в начале курсов) и «выходной» (в конце курсов) диагностики позволил сделать вывод о положительных тенденциях изменения показателей развития профессионально-личностного потенциала в условиях личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации.

Статистическая достоверность нашего исследования основана на использовании следующих методов оценки развития и саморазвития профессионально-личностного потенциала: теоретическом анализе данных прогноза о развитии сферы государственной службы; анализе научных нормативных и статистических материалов; анализе учебно-программной документации в системе повышения квалификации; реальной практики обучения и работы специалистов государственной службы; эмпирических методов; педагогического эксперимента, количественного и качественного анализа полученной информации, графического метода.

В ходе констатирующего эксперимента признаки высокого уровня развития профессионально-личностного потенциала имели 14.5% госслужащих, достаточно высокого уровня 20% госслужащих от общего числа участников, средний – 43.5% и низкий уровень 22% госслужащих. Динамика развития профессионально-личностного потенциала связана с «переходом» госслужащих на средний и высокий уровни (см. диаграмму 1).

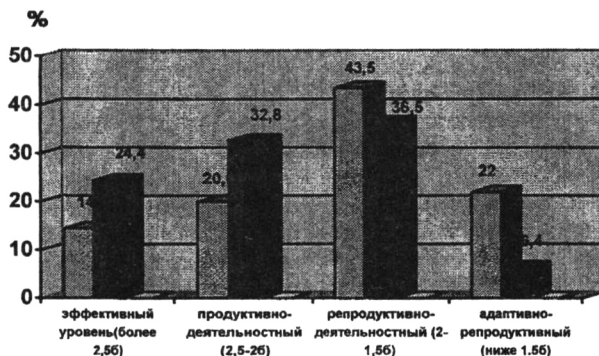


Диаграмма 1. Динамика развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в процессе эксперимента в %

Вместе с тем отмечаются высокие показатели когнитивной осмысленности качества ответственности (четвертая позиция; коэффициент актуальности - 27,9 баллов), предметной продуктивности (пятая позиция; 27,8 баллов), мотивационной социоцентричности (шестая позиция; 27,6 баллов), выраженность субъективной переменной (26,8 баллов), ситуационно выраженная способность работать самостоятельно (девятая позиция; 24 балла), эмоциональная уравновешенность (42,5%), «температура реакций» (у 45% быстрый), активность (57,5% опрошенных с очень высокой и высокой активностью) и т.д.

Качественный анализ и статистическая обработка результатов эксперимента подтвердили положительное влияние комплекса организационно-педагогических условий на развитие профессионально-личностного потенциала госслужащих в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации, а именно:

- актуализации, профессионально-смысловой ориентации личности госслужащего, способствующей ее адекватному самоопределению и самореализации в профессиональной деятельности;

- использование личностно-ориентированных и блочно-модульных технологий, обеспечивающих оптимальное сочетание теоретической и практической подготовки госслужащих на основе личностно-ориентированного подхода;

- достижение единства развивающих технологических и ценностных установок курсовых и межкурсовых мероприятий, всех форм обучения и самообразования личностно-ориентированного характера образовательных программ, блочно-модульной организации содержания образования госслужащих.

Опытно-экспериментальная проверка модели развития профессионально-личностного потенциала госслужащих и организационно-педагогических условий ее функционирования в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации, осуществленная нами в форме разработки и апробации соответствующих занятий и курсов повышения квалификации, комплекса мероприятий в межкурсовый период, а также диагностики их результатов, подтвердила рабочую гипотезу.

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы:

- теоретический анализ психолого-педагогической и педагогической литературы позволил определить «профессионально-личностный потенциал госслужащих» как сложный интегративный профессионально-личностный феномен, включающий компоненты: мотивационно-ценностный, теоретико-аналитический и операционально-деятельный; элементы: профессиональное образование; специфику государственной гражданской службы; профессиональные знания, умения и навыки; качества личности госслужащего; опыт управленческой профессиональной деятельности; находящие свое целостное выражение в соответствующих уровнях профессионально-личностного развития: адаптивно-репродуктивном, репродуктивно-деятельностном, продуктивно-деятельностном; эффективным, в целостности способствующие актуализации вопросов профессионального самоопределения и развития и позволяющие эффективно решать вопросы государственного управления;

- анализ процесса развития профессионально-личностного потенциала госслужащих, глубина и степень его проявления позволили определить качественную зависимость уровня развития профессионально-личностного потенциала госслужащих от степени его теоретической подготовки, уровня мотивационной направленности на профессиональное развитие (саморазвитие) и степени сформированности индивидуальных (аналитических, рефлексивных и проектировочных) умений, определяющих профессиональную личность госслужащего;

- разработана педагогическая модель развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации, включающая: цель (развитие профессионально-личностного потенциала госслужащих); принципы (самостоятельной совместной деятельности, опоры на обучающихся, индивидуализации, системности, конкретности, элективности, развития профессионально-образовательных потребностей, осознанности); компоненты (теоретико-аналитический, мотивационно-ценностный, операционально-деятельный); функции (гносеологическая, нормативно-регулятивная, информационно-прогностическая, коррекционно-регулятивная, развивающая); учебные модули («Государственная служба как социальный институт», «Правовая подготовка госслужащего», «Общепрофессиональная подготовка госслужащего»); техноло-

гии (проблемно-поисковые, исследовательские, креативные; коллективные, рефлексивные способы, методы обучения с выходом на реализацию индивидуальных проектов);

- разработаны критерии и показатели многоуровневого развития профессионально-личностного потенциала госслужащих, отражающие активность и целостность овладения им теорией саморазвития и развития: первый уровень - адаптивно-репродуктивный; второй – репродуктивно-деятельностный (переход к непосредственной реализации профессионально-личностного потенциала); третий – продуктивно-деятельностный (процесс целенаправленного и системного развития профессионально-личностного потенциала); четвертый – эффективный (целостное и системное развитие профессионально-личностного потенциала как профессионально-личностного феномена);

- определен и экспериментально проверен комплекс организационно-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации: создание педагогически обоснованной системы актуализации, развития профессионально-личностного потенциала госслужащих, учет образовательных потребностей и уровня развития профессионально-личностного потенциала госслужащих, создание атмосферы рефлексии и самостоятельности, усиление проблемной направленности и диалогичности процесса образования; достижение единства всех форм обучения и самообразования, личностно-ориентированного характера образовательных программ, блочно-модульной организации содержания образования госслужащих и т.д.

Учитывая сложность и многомерность проблемы развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации, исследование не претендует на полную и всестороннюю завершенность. Проведенное нами исследование и апробация его результатов создают основу для дальнейших поисков, направленных на оптимизацию технологических и содержательных аспектов процесса развития профессионально-личностного потенциала госслужащих в системе непрерывного образования.

*Основные результаты исследования отражены в следующих работах автора:
Статьи в рецензируемых научных изданиях, включенных в реестр ВАК МО и Н РФ:*

1. Власова Е.И. Подготовка кадров для государственной службы в условиях личностно-ориентированного подхода /Е.И. Власова //Образование и саморазвитие. - 2008.- № 7. - С. 78-84.

Публикации в других научных изданиях:

2. Власова Е.И. Дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих./Е.И. Власова //Интеграционный потенциал профессиональной направленности в содержании социокультурного образования. - Казань: «Гран Дан», 2003.-С.160-161.

3. Власова Е.И. Наукоемкие технологии образования /Т.И.Ключенко, Е.И. Власова //Интеграционный потенциал профессиональной направленности в содержании социокультурного образования.- Казань: «Гран Дан», 2003. - С. 85-88.

4. Власова Е.И. Проблема качества абитуриентов Института государственной службы при Президенте РТ как проблема качества будущих государственных служа-

щих /Е.И.Власова // Современные проблемы развития государственного и муниципального управления. - Казань: Центр инновационных технологий, 2003. - С.76-80.

5. Власова Е.И. Педагогические аспекты подготовки специалистов по антикризисному управлению /Е.И. Власова // Теория и практика антикризисного управления. - Казань: КГФЭИ, 2003. - С. 155-157.

6. Власова Е.И. Формирование имиджа менеджера в современных условиях /Е.И. Власова // Исследование экономических рисков в России. - Казань: Изд-во Альфа, 2004-С. 102-106.

7. Власова Е.И. Местное самоуправление в политической системе России и за ее пределами: исторический опыт / Е.И. Власова, Д.И. Люкшин. // Государство и общество: актуальные вопросы взаимодействия. - Казань: Логос, 2004. -С. 59-63.

8. Власова Е.И. Роль образования в подготовке конкурентоспособного государственного служащего на современном этапе / Е.И. Власова // Управление качеством образования в условиях инновационного развития экономики. - Наб. Челны, 2005. - С. 93-96.

9. Власова Е.И. Формирование имиджа менеджера в современных условиях /Е.И. Власова //Социальные процессы и институты в трансформирующемся обществе: Сборник научных работ. Выпуск 7 /Под ред. М.А.Нутаева. - Казань: Центр инновационных технологий, 2005. - С.76-81.

10. Власова Е.И. Краеведение и краеведческий принцип в обучении географии / Е.И. Власова //Современные проблемы географии населения и рынка труда.- Казань: Экспресс-полос, 2006. -С.234-238.

11. Власова Е.И. Культура государственных служащих: социокультурная интерпретация / Е.И. Власова // Современное российское общество: состояние и перспективы. - Казань, Центр инновационных технологий, 2006. - С.426-429.

12. Власова Е.И. Имидж как основа достижения профессионального акме в деятельности государственных служащих / Е.И. Власова // Ученые записки Института социальных и гуманитарных знаний и Казанского филиала Российской международной академии туризма. Научно-практическое издание. Выпуск 2 — Казань: Изд-во Альфа, 2006. - С.58-60.

13. Власова Е.И. Актуальные задачи формирования имиджа государственного служащего РТ / Е.И. Власова //Рынок образования и рынок труда: взаимодействие и развитие. - Наб.Челны.: Изд-во КГУ, 2006.-С.131-132.

14. Власова Е.И. Особенности подготовки государственных служащих в Республике Татарстан в современных условиях / Е.И Власова //Государственная и муниципальная служба: история и современность.- Казань: Центр инновационных технологий, 2006. - С. 126-131.

15. Власова Е.И. Непрерывное профессионально-личностное развитие государственных служащих / Е.И Власова // Россия: общество, власть, государство. В 4-х томах. - Т.2 - Казань: Изд-во «Логос», 2008.- С. 26-34.

Подписано в печать . 2009. Формат 60х84 1/16.

Бумага офсетная. Печать ризографическая.

Гарнитура «Times». Усл. печ. л. 1. Тираж 100 экз.

Logos
ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ

420108, г.Казань, ул. Портовая, 25а.
Тел./факс: (843) 231-05-46, 231-05-61
E-mail: citlogos@mail.ru www.logos-press.ru

МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОССЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ЛОО

